
La estrategia de la capacitación: ¿un horizonte nuevo para la negociación y la acción sindical?

Hugo Barretto Ghione

En el presente artículo se aborda el tema de la formación profesional en tanto materia de negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, tanto a nivel de empresa como por rama de actividad, y el papel que la capacitación de los trabajadores podría tener como instrumento de reactivación y potenciación del accionar sindical. El documento no pretende arribar a conclusiones determinantes sobre la relación existente entre la formación profesional, la negociación colectiva, el accionar sindical y las relaciones laborales, sino que, según plantea el autor, procura presentar las dimensiones más relevantes de la interrelación entre estos temas, como forma de estimular la reflexión y el debate en torno a los mismos. Hugo Barretto Ghione es abogado laboralista, representante del PIT-CNT ante la JUNAE y ha sido consultor de Cinterfor/OIT en temas de negociación colectiva, relaciones laborales y diálogo social vinculado con la formación profesional.

Hubarret@adinet.com.uy

6 5

1. Introducción

¿Puede ser vista la capacitación del trabajador como una herramienta válida para el accionar sindical? ¿Contribuye a romper cierta inercia en alguno de los debates más actuales, como por ejemplo los relativos a la flexibilización, tercerización y negociación por empresa o por sector? ¿Ayuda a la comprensión más cabal del papel actual del Estado y del mercado, y por ende a su transformación? ¿Puede contribuir a la

articulación de movimiento sindical con otros segmentos de “nuevos” trabajadores como los autónomos y los jóvenes, o urdir alianzas con otros movimientos sociales o de pequeños empresarios? ¿O se trata simplemente, acaso, de un tema de moda, de una maniobra de las patronales para disimular o amortiguar el conflicto?

El documento que sigue, lejos de dar respuesta terminante a estas y otras interrogantes, procura dar cuenta de

sus aristas más interesantes, recogiendo reflexiones y planteando aspectos sobre los que se debería debatir en este encuentro.

2. El no casual encuentro entre formación y negociación

Corresponde pues iniciar el trabajo interrogándonos si la formación profesional, además de su importancia intrínseca, resulta una verdadera **oportunidad** para los sindicatos, que contribuya al desarrollo de una estrategia que -junto a otros temas y factores- dote de un nuevo dinamismo a la negociación colectiva y el accionar sindical.

6 6

El auge de los estudios y la atención que merece la capacitación del trabajador como uno de los ejes en torno al cual se conforma el debate actual (competitividad en mercados crecientemente globalizados, implementación de nuevos sistemas de organizar la producción y el trabajo) coincide con una coyuntura particularmente difícil para el movimiento sindical.

Si bien el tema asume caracteres complejos de sintetizar, puede decirse que existe una baja, casi general, de los efectivos sindicales y, en la mayoría de los países, la influencia de los sindicatos va disminuyendo. Hay además una crisis de credibilidad sindical y una notable desmovilización de los trabajadores, en razón de la crisis económica, de la amenaza del desempleo y de la ofensiva patronal, pero también

en razón de la evolución de las mentalidades¹.

Justamente, el encuentro entre la **formación**, como tema relevante de las relaciones laborales y de demanda empresarial ineludible (fundamentalmente en aquellos casos de cambios tecnológicos “blandos”, o sea en la gestión) y el persistente **accionar sindical** en la búsqueda de alternativas que le permitan sortear este momento particularmente complejo, provoca una serie de cuestiones en torno a la estrategia sindical, en la medida que este encuentro bien puede ser visto como una oportunidad.

Ese encuentro no casual entre formación profesional y sindicatos tiene un ámbito privilegiado que es la negociación colectiva.

Varias han sido las razones que se han dado para explicar por qué la negociación colectiva puede y debe regular la formación profesional. Ermida y Rosnbaum² indican que:

- dentro de ciertos límites, la autonomía colectiva tiene vocación para regular todos los temas laborales;
- está ya prácticamente fuera de discusión la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional, exigible frente al empleador y frente al Estado;
- la formación profesional pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional;

- es conocida la importancia de la formación profesional en el lugar de trabajo; y
- a veces la norma autónoma, precisamente por su carácter consensual y endógeno, resulta más eficaz que la ley o el decreto.

Un trabajo reciente³ releva el contenido de los convenios colectivos en Argentina durante el período 1991 - junio 1999 y observa que la negociación sobre aspectos vinculados a la capacitación ocupa el cuarto lugar entre las cláusulas más frecuentemente acordadas, inmediatamente detrás de las normas sobre afectación del tiempo de trabajo, habilitación de formas contractuales promovidas y polivalencia funcional.

3. Datos del contexto

Intervención del Estado en las relaciones laborales

Referir a la negociación colectiva y a los sindicatos en América Latina implica imprescindiblemente referir a los principales rasgos de la cultura jurídica laboral, uno de cuyos índices más marcados es el *legalismo*. La proliferación normativa y la presencia inocultable del Estado ha hecho que el sistema de relaciones de trabajo no favorezca la negociación colectiva: la solución normativa impuesta tiene prioridad sobre la autónoma bilateral y establecida por los propios interesados. La negociación colectiva es un medio

subsidiario para fijar condiciones de trabajo si se la compara con la ley⁴.

El modelo de negociación colectiva predominante responde a tres características comunes⁵:

- en cuanto a la legitimación negociadora, existe un predominio de la sindicalización sobre la libre representación, sólo admitida en algunos países y con limitaciones;
- en cuanto a la naturaleza jurídica de los acuerdos, existe unanimidad en atribuirles una eficacia normativa; y
- en cuanto a la eficacia personal aplicativa, no cabe obtener conclusiones generales, ni siquiera tendencias, existiendo una variedad grande de soluciones legales.

Junto con ello, la legislación prescribe limitaciones a la constitución y accionar sindical bajo la forma del establecimiento de mínimos al número de afiliados, procedimientos de negociación, arbitraje, etc.

Importa, además, tener en cuenta que los procesos de desregulación laboral, bajo el influjo de políticas neoliberales, han desmontado buena parte de las bases de la tradicional legislación protectora del trabajador (reformas en Panamá, Perú, Argentina, etc).

Sin embargo, y en forma paradójica, es necesario anotar que en este lapso el *constitucionalismo latinoamericano* no ha dado muestras de agota-

6 7

miento, y muchas reformas constitucionales han reforzado el reconocimiento de los derechos laborales y sociales (Argentina 1994, Brasil 1988, etc).

Creciente participación sindical en la formación profesional

En parte de esas reformas se ha incluido a la formación profesional como un derecho de los trabajadores, además de una obligación del empleador. La política legislativa de algunos países también ha previsto la participación sindical en instancias de primer orden en la materia (Chile 1997, Uruguay 1993), bajo la forma de foros y consejos tripartitos.

68

También debe subrayarse que la participación de los sindicatos en estas elevadas instancias institucionales muchas veces se dio en forma inopinada, y los colectivos de trabajadores se vieron sometidos a una serie de exigencias a nivel central en cuanto a ponerse rápidamente "al día" respecto del tema para el cual se les convocaba. Este sugestivo acompañamiento se trasladó al sindicato de empresa o de actividad, que hubo de "subirse" a un tren que no había impulsado por iniciativa propia. El núcleo de temas vinculados a la capacitación (estabilidad en el empleo, fundamentalmente) hizo que no pudiera desentenderse de la convocatoria a negociar e involucrarse en la cuestión.

Los empresarios, por su lado, además de considerar a la formación de

su personal como un tradicional coto reservado a su poder de dirección, no tienen una posición unívoca sobre el tema, dependiendo del sector, del tamaño de la empresa, etc.

El marco del empleo en América Latina

Un panorama tan rápido del contexto no puede, en el caso de América Latina, prescindir de la consideración del empleo. La tasa de desempleo aumentó de 8.1% en enero - setiembre de 1998, a 9% para igual período de 1999; hay 18 millones de personas desempleadas en las áreas urbanas de América Latina y el Caribe, 4.5 millones más que en 1998; el empleo del sector moderno se redujo en 2.6%, por lo cual el empleo generado fue en actividades informales donde la ocupación creció 4.1% (sobre todo en Brasil, Chile, Colombia y Panamá)⁶.

4. Formación profesional y relaciones laborales.

Una agenda para "gobernar los cambios"

Primero: calificarse para participar y negociar en un escenario nuevo

Uno de los grandes desafíos de la participación sindical está en la calificación de los dirigentes para intervenir de manera adecuada en la temática de la capacitación.

El estudio, consideración y, eventualmente, decisión, o al menos la necesidad de expresar una opinión fundada sobre aspectos tan relevantes como el tipo de programas a implementar, los perfiles, currículum, impactos, evaluación de los resultados, costos y formas de financiamiento de los cursos de capacitación para los trabajadores activos o desempleados, hacen parte de la agenda regular de las acciones de capacitación que deben implementarse.

Además de la novedad de la temática, se impone un posicionamiento diverso con el Estado y los empresarios, lejos del tradicional eje de lo salarial y el empleo (aunque tenga relaciones estrechas con ambas cuestiones).

No ajena a esta cuestión está la presencia de otro actor “no tradicional” en las relaciones laborales como lo son las instituciones de formación profesional, públicas y privadas, difíciles de enmarcar en el habitual escenario laboral sindicato/empresa, ya que tienen su propia visión, a veces bien diversa a la de ambos actores sociales, a veces coincidente con uno de ellos.

El Estado asume más de un papel, muchas veces también alejado del tradicional “componedor” del conflicto: ora aparece como Ministerio de Trabajo, ora como Ministerio de Educación, o aún como institución de formación profesional. En cada caso su participación asume posiciones y ma-

tices no siempre coincidentes; no resulta extraño, en consecuencia, que en alguno de los ellos se encuentre más cercano a las posiciones sindicales que en otro; con todo, la situación no se encuentra totalmente dirimida y muchas veces buscará la “complicidad” de los sindicatos para inclinar la balanza en favor de determinadas concepciones de cómo debe gestionarse la formación, o cual debe ser su contenido.

Por otro lado, las posiciones y demandas de los sindicatos de empresa o de sector no siempre coinciden con los puntos de vista de las representaciones institucionales sindicales en organismos bi o tripartitos de formación profesional.

También los trabajadores docentes de la enseñanza técnica se ubican con una lógica propia, más cercana al eje de discusión sobre lo público/privado (defensa de la enseñanza pública y gratuita frente a las privatizaciones y el avance del mercado en este terreno), énfasis que puede no ser siempre pertinente con los debates y las demandas puntuales del resto del universo sindical.

Si a todo esto agregamos la complejidad emergente de los procesos de integración regional, que tienen en la formación profesional una de las oportunidades de desarrollo y discusión en dirección a la “armonización” o “coordinación” por su relación con las

69

políticas migratorias o de circulación de personas, se completa *un escenario nuevo con actores que no desempeñan los papeles habituales*.

La adaptabilidad del trabajador y los nuevos sistemas de trabajo

Un informe reciente del Consejo de Administración de la OIT señala que “la mundialización, el progreso tecnológico y las nuevas formas de organización del trabajo están modificando las capacitaciones profesionales exigidas en los puestos de trabajo en todas las regiones”.

7 0

Enumera algunos de los conocimientos que deberán poseer los trabajadores, de modo que les permita adaptarse rápidamente a la evolución de los requerimientos de la producción. Subraya seguidamente la labor del sistema educativo de “desarrollar los conocimientos, las capacidades y actitudes fundamentales”, para lo cual es básico el impulso a la educación básica inicial y el compromiso de los actores “a conseguir una educación y formación permanentes continuas como respuesta a los continuos cambios en las necesidades de las empresas”.

Manifiesta asimismo la necesidad de “desarrollar la calidad y la capacidad de respuestas de los sistemas educativos y de formación con el fin de satisfacer la evolución de las necesidades en materia de capacidades empresariales e individuales”. Destaca la

articulación del sistema público y privado de formación profesional, así como la participación de la industria en la creación de normas en materia de capacidades y competencia y en el diseño de cursos y programas, así como el papel de la negociación y el diálogo sobre el empleo y otras cuestiones sociales.

Finalmente, señala la obligación de los interlocutores sociales de investigar nuevas formas de actuar conjuntamente, asignando un papel relevante al Estado, pero no ya como proveedor directo de formación, la que deberá orientarse a la descentralización.

El término clave que preside los desarrollos temáticos indicados parece ser el de *adaptabilidad*⁷.

Adaptabilidad de las empresas, entendida como capacidad de una empresa o unidad productiva de acompañar su organización y gestión de la producción a los cambios originados por la introducción de nuevas tecnologías, a los vaivenes de la demanda y al incremento de la competencia por los mercados⁸.

Se plantean así una serie de exigencias al personal tales como la necesidad de la formación técnica o general, la rotación de los puestos de trabajo, la proximidad entre las tareas de producción y control y la ausencia de barreras entre obreros y técnicos, operando consecuencias que implican el

replanteo y recalificación de los puestos de trabajo, la adecuación de los convenios colectivos y la apertura hacia la formación profesional.

Del lado de los trabajadores, se requiere su *adaptación* a las modernas tecnologías de gestión, demandantes de nuevas y mayores capacidades que algunos llaman multihabilidad o polifuncionalidad, en una terminología que no resulta precisa.

En relación con las tecnologías de gestión conviene distinguir entre la organización de las tareas y la organización de la producción⁹.

La primera supone una serie de mecanismos como:

- la ampliación de tareas, que implica otorgar al trabajador la realización de mayor cantidad de tareas de semejante complejidad que las que le hubiera correspondido en una organización clásica del trabajo;
- la rotación, consistente en variar el puesto de trabajo;
- el enriquecimiento de tareas, o sea, sumar al puesto de trabajo tareas de mayor nivel de complejidad; y
- la constitución de grupos semi autónomos, por la cual los trabajadores en equipo son responsables de la realización de un plan de producción.

Los cambios en la organización de la producción, por su parte, están cir-

cunscriptos al ámbito más amplio de la gestión de la producción, y se traducen en sistemas como el *just in time*, los programas de calidad total y la tercerización.

Este esquema proporcionado por la sociología del trabajo pone a disposición un marco de análisis que permite en parte despejar algunos equívocos y diferenciar los diversos impactos que sufre la relación de trabajo “típica” y la incidencia que pueda tener la formación profesional en ésta.

Concretamente, una parte de los cambios introducidos mediante estas tecnologías de gestión operan readequando o aún variando sustancialmente la tradicional organización de las tareas, y la formación profesional concurre y es pieza clave en orden a facilitar y aún posibilitar esta transformación.

Esta llamada “flexibilidad funcional”, o interna, comporta impactos diversos en las obligaciones emergentes del contrato de trabajo¹⁰. El paulatino y aparentemente definitivo abandono de las rígidas descripciones de tareas tiene su reflejo inmediato en el elenco de prestaciones del trabajador en la relación individual de trabajo, lo cual obliga a replanteos profundos de la relación contractual. Ello, porque de mantenerse incambiado el marco contractual, estas variaciones impuestas por la realidad productiva no tardan en erosionarlo y se traducen en una flexi-

bilidad de hecho, que algunos autores han calificado de “velada”¹¹.

El debate sobre las consecuencias y el rumbo que tome esta evolución es complejo y diversificado. *No siempre resulta fácil diferenciar la necesidad de introducir ciertos cambios en la organización del trabajo del oportunismo de ciertas visiones ultraliberales que ponen en tela de juicio el tradicional sentido protector del derecho del trabajo*, confluyendo a un individualismo muy de fin de siglo. Se ha generado por lo demás una bibliografía especialmente extensa, que sería tedioso citar aquí, y una discusión en torno a aquellas normativas (de origen autónomo o heterónomo) que pretendieron recoger estas novedades, del cual resulta un ejemplo notorio el caso argentino, a partir de la Ley Nacional de Empleo de 1991¹².

7 2

A pesar que las empresas de punta o transformadas no son mayoría en Latinoamérica, resultan estratégicas para el funcionamiento de las economías nacionales y concentran a los asalariados con mayores niveles de calificación. Por lo tanto, como advierte Godio¹³, *“el sindicato debe calibrar con precisión que nuevas relaciones laborales aparecen en la empresa transformada, si pretende representar a estos segmentos de la clase trabajadora que seguramente jugarán un rol destacado en procesos de cambios sociopolíticos de la región”*

Desde el punto de vista del trabajador individualmente considerado, donde este cambio resulta más notorio es en el conjunto de exigencias relativas a su condición profesional. En efecto, las modificaciones en el mundo del trabajo determinan que cobren vuelo algunos aspectos que antaño sólo eran tenidos en cuenta en el momento de la contratación, como lo es la calificación del trabajador.

Hoy resulta menester que en el desarrollo del íter temporal del contrato se pongan en juego diversos tipos de cualificaciones que puedan atender las diversas modalidades que adquiera la prestación contractual. Se impone la formación continua.

Los temas de la agenda

Vista como una oportunidad en orden a su negociabilidad, la formación aparece como un tema con múltiples conexiones con temas cuya dilucidación no resulta sencilla, y sobre los cuales muchas veces el propio movimiento sindical no tiene una opinión ni estrategia únicas.

A veces la terminología empleada es equívoca y ello no contribuye a una discusión clara; otras veces, algunos términos -como “flexibilidad”- están cargados de significaciones a priori negativas, que impide distinguir sus diversas manifestaciones.

Pero teniendo como premisa aquella tesis de Bruno Trentin de “*gobernar los cambios en lugar de oponerse a ellos*”, conviene enumerar brevemente los principales aspectos contenidos y derivados de la formación profesional.

En concreto, negociar aspectos de la formación profesional tiene un efecto multiplicador, en la medida que el tema se despliega en un haz de consecuencias en varias y muchas veces insospechadas direcciones.

Veremos algunas de ellas, con el recaudo que la discusión colectiva puede echar luz sobre otros que puedan haber quedado en la penumbra.

a. La estabilidad laboral

El tema del empleo ha sustituido en importancia al del salario en la agenda de la negociación colectiva, y no sólo en los países subdesarrollados.

La formación profesional aparece como el único tema del horizonte de la negociación colectiva que presenta una clara incompatibilidad con las estrategias empresariales de descentralización o de reducción de la plantilla del personal.

Ello por una razón lógica de costos de la empresa (la inversión en “recursos humanos” no se hace para prescindir luego de ellos) y por una razón estratégica de competitividad en el mercado.

Por otro lado, y según se verá más adelante, la formación puede transformarse en uno de los aspectos importantes a la hora de negociar ciertas garantías o beneficios para los trabajadores que no tienen otro camino que trabajar en régimen de subcontratación con su ex- empleador.

El cambio cultural que supone pasar de asalariado a “empresario” tiene, en la formación, un imprescindible componente para asegurar el tránsito; de algún modo esta circunstancia contribuye también a otorgar cierta estabilidad contractual.

No son ajenos a estos planteos aquellos acuerdos colectivos que extienden las políticas de formación profesional de la empresa a los trabajadores de la empresa tercerizada.

b. Flexibilidad y competencias laborales

El tema exige alguna profundización. Los nuevos requerimientos del mercado, se dice, están vinculados directamente con las competencias demandadas por el sistema productivo, lo cual equivale hablar de *competencias laborales*, término tan polisémico como el de flexibilidad, razón por la cual existe el riesgo de empantanarse en las definiciones.

Hay además, en este debate, una constante e ineludible referencia valorativa que permea y complejiza la discusión. Así para Helena Hirata, la no-

7 3

ción “*está marcada política e ideológicamente por su origen empresarial, del cual está absolutamente ausente la idea de relación social, que define el concepto de calificación para algunos autores*”¹⁴.

7 4 Ducci, sin embargo, reconoce que el vocablo se emplea en diversos sentidos, contextos y con variedad de énfasis de sus componentes esenciales. “*No obstante, poco a poco nos aproximamos a un cierto consenso respecto a este concepto complejo, que reúne y sintetiza insumos, procesos y resultados*”; llamando por tanto competencia “*a la capacidad productiva de un individuo, medida y definida en términos de desempeño real, y no meramente de una agregación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios, pero no suficientes para un desempeño productivo en un contexto laboral. En otras palabras, competencia laboral es más que la suma de todos esos componentes; es una síntesis que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de tales componentes en una situación real, enfatizando el resultado y no el insumo*”¹⁵.

Competencia laboral incluye, por tanto, conocimientos generales y específicos, habilidades y calificaciones que permiten a la persona desempeñarse correctamente, de acuerdo al resultado esperado, y con capacidad para resolver con éxito situaciones inciertas, nuevas e irregulares. Incluye tam-

bién aspectos actitudinales, como la capacidad de iniciativa, el trabajo en equipo, la cooperación, la asunción de responsabilidades, resolución de problemas, etc. Este elemento tan “*moderno*” e intangible es el que denota la originalidad de la competencia respecto de la calificación.

En México, donde se ha comenzado a implementar un sistema de competencias laborales, se entiende por tal al “*conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que, expresados en saber, hacer y saber/hacer, se aplica al desempeño de una función a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. La competencia laboral no se relaciona exclusivamente con el desempeño de un puesto de trabajo, sino que puede ser transferible para el ejercicio de grupos comunes de aplicación*”¹⁶. Comprende competencias básicas (asociadas a comportamientos de índole formativo: lectura, aritmética, comunicación oral), competencias genéricas o transferibles (comportamientos comunes a ciertas profesiones, habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, planear) y competencias técnicas o específicas (vinculados a ciertos lenguajes y funciones productivas: ajustar controles de máquinas de tipo semi automático como cepillos, fresas y tornos)¹⁷.

En definitiva, existen dos facetas fundamentales que caracterizan la competencia laboral: a) una consiste

en reflejar las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar, el cual no se limita únicamente al conocimiento y al “capital cultural” puesto en juego¹⁸; y b) otra resulta de una relación explícita con el resultado o desempeño requerido.

Así delimitado, el concepto de competencia hace más corta la distancia entre calificación y desempeño efectivo. Mientras la calificación se refiere a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real de realizarlas¹⁹.

Naturalmente que una concepción de este tipo no puede prescindir de una formación inicial básica, circunstancia bien destacada en el documento emanado de la reunión tripartita sobre el “Desarrollo de Recursos Humanos y la Formación” para una selección de países de América Latina, realizado en Montevideo como parte de la etapa consultiva emprendida por el Consejo de Administración de la OIT²⁰.

En efecto, se dice que *“es indispensable asumir que una buena formación profesional descansa sobre una buena formación básica, independientemente de que la deficiente formación básica de ciertos sectores de la actual fuerza de trabajo plantee la necesidad de estrategias compensatorias, que en cualquier caso deben ser consideradas como transitorias”*.

En lo que importa fundamentalmente para este trabajo, si se acepta *“entrar en el juego”* de las competencias laborales, es que la misma lógica de éstas -en orden a su legitimación- hace que sea proclive a la consulta amplia a trabajadores, técnicos y hasta consumidores. La norma, para ser válida, requiere de una legitimación amplia.

Un desarrollo de esta línea argumental lleva a la negociación de aquellas, y en lo que a nosotros importa, a la negociación colectiva.

La pertinaz negativa de los sectores patronales en adoptar una metodología de trabajo que contemple esta realidad, ha sido explícita a escala nacional y regional²¹, y quizá esta sola circunstancia otorgue una razón más para reflexionar sobre la importancia clave de estos desarrollos para el sector empresarial en el futuro.

Más en general, un trabajo reciente que releva los contenidos de formación profesional de los convenios colectivos en Argentina, observa que en algunas actividades *“los objetivos de la capacitación se vinculan con criterios de polivalencia funcional, productividad, incorporación de nuevas tecnologías, y acentuadamente con criterios de calidad. Sobre este último aspecto el convenio colectivo resulta original (refiere a uno de la rama del vidrio) ya que además de supeditar los*

logros en materia de calidad, al proceso continuo y permanente de las actividades de capacitación de los trabajadores y hace extensivo este enunciado a los proveedores y distribuidores los cuales generarán un importante factor multiplicador del mencionado proceso de educación continua”²².

c. Capacitación y remuneración

Si la capacitación contribuye decisivamente en la competitividad de las empresas y en la elevación de la productividad, el resultado debe vincularse con el salario en forma inescindible.

El mecanismo a implementar admite diversas modalidades, entre las que pueden mencionarse:

- la capacitación como soporte de las políticas de ascenso y por tanto de elevación salarial;
- el aumento de salarios en forma lineal, a partir de la realización de cursos o de la certificación;
- el aumento salarial como consecuencia de mediciones del crecimiento de la productividad.

En las tres modalidades la formación juega un papel decisivo, pero la negociación y los acuerdos entre el sindicato y la empresa pueden manifestarse a través de diversos instrumentos, como la participación en las comisiones asesoras de calificaciones y promoción; o en comisiones o entidades de certificación; o en última instancia la participación mediante la obli-

gación del empresario de otorgar suficiente información a efectos del cálculo de la productividad, etc.

d. Tercerización

Un estudio reciente realizado en Uruguay²³ demuestra que si bien en los últimos años el personal ocupado en las firmas medianas y grandes se redujo, el empleo en las empresas pequeñas aumentó, lo cual se explica por la tendencia a la descentralización, o sea, el reordenamiento de la industria en torno a unas pocas compañías de gran tamaño y numerosas firmas pequeñas.

La tercerización configura un desafío para el desarrollo de los sindicatos dada la fragmentación y desarticulación que provoca desde el punto de vista de la organización sindical, aunado a la precarización del empleo y la informalidad.

La representación de los intereses de los trabajadores tercerizados por parte del sindicato de la empresa “madre” implica una estrategia bien definida para hacer frente a los cambios de la estructura productiva.

Si bien el tema asume contornos muy generales, claramente vitales para el movimiento sindical y no exentos de polémica, un proceso de tercerización negociado puede acordar ciertas garantías para los trabajadores en orden de:

- acordar la representación sindical de los tercerizados por parte del sindicato de la empresa madre;
- adoptar ciertas garantías en la contratación de los “microempresarios” que pasan a establecer relaciones de arrendamiento de servicios con su ex - empleador;
- en esta línea, dado que la variante sustancial de asalariado a autónomo comporta a menudo un cambio cultural frente al cual el trabajador está inerme, la formación profesional puede contribuir a darle instrumentos en materia de gestión empresarial, por ejemplo.

Las estrategias de los sindicatos en estos temas, como en el caso de las privatizaciones, ha sido especialmente diversa: desde el franco rechazo y resistencia a la negociación y representación, sin soslayar casos de sindicatos que han incorporado en sí mismos la prestación de servicios para la empresa madre.

e. Deber de información

La lógica de la negociación de la formación y capacitación de los trabajadores comprende también ciertos presupuestos, entre los cuales se encuentra el deber de información del empleador.

La discusión de la formación lleva de la mano a otros niveles de discernimiento de lo que son las políticas a corto y mediano plazo de la empresa, en el plano de sus opciones comer-

ciales y productivas, por el inescindible vínculo entre las necesidades de capacitación profesional y el curso de la producción y, más ampliamente, la cuestión estratégica.

En muchos casos puede existir un deber de información “tácito”, dado que el sindicato, para negociar sobre la formación profesional y eventualmente involucrarse en la misma debe contar con datos suficientes sobre el rumbo que tome la empresa, a fin de no tener una participación meramente nominativa.

f. Participación de los trabajadores o de los sindicatos

Si bien la negociación colectiva tiene en América Latina -según quedó dicho- al sindicato como entidad negociadora indiscutible, la cuestión no tiene esta claridad cuando referimos a la formación profesional. En concreto, en muchos casos la representación de los trabajadores no se expresa necesariamente mediante el instrumento sindical, como en los Comités Bipartitos de Capacitación chilenos, lo cual atenta ciertamente contra la organización sindical, “*ya que fomenta las prácticas antisindicales de parte del empresario, quien privilegia la relación con los trabajadores no sindicalizados, buscando así debilitar al sindicato*” según ha indicado la propia CUT²⁴.

Quizá contribuya a este significativo carácter “neutro” de la participa-

ción, el hecho que la formación profesional sea un tema novedoso en las relaciones laborales colectivas; la falta de tradiciones en la materia seguramente juega un papel decisivo.

Por otro lado, el mismo carácter novedoso del tema hace que su desprendimiento del poder de dirección del empresario sea reciente y, como tal, todavía tenga un techo que recorrer para anclar definitivamente en la matriz negocial colectiva.

Ocurre que no existe argumento válido para sustraer la formación del ámbito de la negociación colectiva, y por ende de la participación sindical, y mantenerla en el coto indiferenciado de “los trabajadores”.

7 8

La asunción definitiva del tema por los sindicatos puede revertir esta tendencia empresarial a privilegiar el trato directo con los trabajadores.

g La colaboración

La formación se ubica, en principio y según veremos, en un terreno favorable al entendimiento y sin demasiados rasgos conflictivos. Esta constatación, lleva ínsita otra: que el principio de colaboración cobra centralidad respecto de toda consideración.

Esta potencialidad para abordar entendimientos, enancada en la circunstancia que en general provoca un involucramiento de los trabajadores en la suerte de la empresa, a la cual se la

ve con mayor cercanía, puede importar un cambio cualitativo en aquellos sistemas predominantemente de “pluralismo conflictivo” donde se han desarrollado tradiciones fuertemente arraigadas de resistencia al poder político de los partidos de gobierno y a la “clase empresarial”.

El énfasis en la defensa de la producción nacional como respuesta a un mundo globalizado y competitivo, o como consecuencia de los procesos de integración regional pone en entredicho las lineales visiones del pasado.

A su vez, no es marginal el diálogo permanente e inevitable entre los movimientos sindicales de las regiones integradas, muchas veces con implantaciones y tradiciones bien diversas. En este contexto, gana terreno la idea de colaboración en detrimento de otras estrategias, lo cual plantea, fundamentalmente, cuáles son los límites y hasta qué grado las mutaciones señaladas son definitivas.

Algunos contenidos posibles de los convenios colectivos sobre formación profesional

Fuera de aquellos países donde existen normas claras en la materia, no es cuestión universalmente aceptada cuáles son las obligaciones de las partes del contrato de trabajo en lo relativo a la formación profesional.

En concreto, si bien en el contrato de aprendizaje la legislación ha pres-

tado su decisivo apoyo a dilucidar la cuestión, en la capacitación del trabajador en actividad asistimos a un “vacío legal” significativo, si exceptuamos del caso a aquellos países que, como Colombia, tienen resuelta la cuestión mediante normas de máximo rango.

En estos casos, la formación se sitúa como derecho del trabajador exigible frente al Estado, naturalmente, pero también frente al empleador, acen- tuando así plenamente la raigambre plenamente laboral de la formación profesional, respecto de su contenido más vinculado a un plano educativo.

Obviamente que esta “laguna” legal puede ser colmada mediante una clara disposición del convenio colectivo, que fije adecuadamente las obligaciones de la empresa y del trabajador en orden a la formación profesional.

Esto no es obstáculo para que en las “plataformas reivindicativas” de los sindicatos pueda figurar algún ítem que exija la modificación legislativa, en orden a implantar el deber de información y de capacitación al trabajador ante cualquier innovación tecnológica que pudiera afectar el empleo.

Entre tanto, los convenios colectivos pueden regular la situación, y en concreto podría acordarse la obligación del empresario en otorgar capacitación ante cualquier innovación tecnológica que así lo requiera, pudiendo hacerlo a través de sus propios medios o con-

tratando una institución de formación profesional.

Otros ajustes complementarios de la obligación puede ser el otorgamiento de facilidades para que el trabajador se capacite (licencias, horarios reducidos, etc.), forma de pago de la capacitación que se hace fuera de las horas de trabajo, grados de participación del sindicato en los programas o gestión, etc.

La forma de financiación de los cursos y el compromiso del trabajador de permanecer durante cierto lapso en la empresa a posteriori de recibir la capacitación también pueden contribuir a dotar al convenio de cierto estatuto de formación para regular las relaciones colectivas e individuales.

La vinculación con la carrera funcional o la política de ascensos en el empleo es también un objetivo obvio y una consecuencia lógica de la capacitación y, como tal, de la negociación.

También las formas de evaluar, acreditar o certificar los conocimientos adquiridos como requisitos previos a cualquier tipo de modificación en el elenco de derechos y obligaciones del trabajador, es un objetivo preciso para la negociación.

Estos aspectos que vienen señalándose constituyen derivaciones de los acuerdos que pudieran formalizarse sobre formación profesional, y de

algún modo, completan el ciclo de *demanda de calificación/capacitación/certificación/promoción*, y en cada uno de los casos el sindicato debería articular una estrategia precisa, a nivel de empresa, de rama, o aún en un nivel general.

No ajeno a estos desarrollos resulta la regulación del aprendizaje, aplicada en forma subsidiaria a las normas de origen estatal y que reglamente las normas que imponen cuota de aprendices a las empresas como ocurre en algunos países latinoamericanos.

Si escasas son las menciones legales o constitucionales a las obligaciones del empresario en la materia, casi nulas son las referencias a las obligaciones del trabajador.

80

En este caso el convenio colectivo –o en último caso la práctica laboral– resultarán un auxiliar insustituible.

¿Puede el trabajador negarse a la capacitación? Si acordamos que de hacerlo en forma inmotivada incumpliría alguna de las obligaciones genéricas del contrato de trabajo (buena fe, colaboración, etc.) ¿en cuáles casos podría negarse válidamente? Dicho en otros términos: además de asistir al curso ¿existe una obligación de aprobarlo o basta con prestar una diligencia media?.

¿Cuál sería el método adecuado en caso de que el trabajador manifieste que tiene la capacitación y los conocimientos requeridos y, por tanto, no necesita el curso en cuestión?

Esta temática, si se quiere menuda, contiene alguna de las transformaciones más trascendentes en el derecho individual del trabajo.

La revitalización del tripartismo

Los mecanismos de participación institucional tradicionales en América Latina han presentado ciertas inercias que demandan un dinamismo que evite sea tomado –al menos en parte– como un pretexto que justifique una gestión más eficiente y por ello necesariamente privada.

Sin llegar a modificar el entendimiento de los sindicatos sobre el tema, los retos de una gestión eficaz y “moderna” hacen que deban tener una clara definición sobre el nuevo papel a desempeñar por el Estado y el mercado de la formación profesional.

Por otra parte, la participación en estos organismos *puede permitir a los sindicatos ser parte en la implementación de políticas* para sectores frente a los cuales tienen desde siempre dificultades para relacionarse e implantarse, como los jóvenes y los desempleados.

5. Otros retos de los sindicatos

El Sindicato como cofirmador

Resulta nítidamente uno de los nuevos papeles que les cabe a los sindicatos en el actual contexto. No tiene relación ya con los cursos de economía o formación de liderazgos, que continuarán sin duda siendo imprescindibles, sino que corresponde a distintos tipos de iniciativas que en el caso brasileño han sido sistematizadas²⁵ como:

- aquellas que no se diferencian de los cursos regulares oficiales mediante convenio con instituciones públicas o privadas;
- aquellas que resultan autónomas en relación con las estructuras y propuestas institucionales convencionalmente reconocidas (formación continua, alfabetización para jóvenes y adultos, cursos técnicos para hijos de asociados, iniciativas de formación orientadas a las propias necesidades de la organización, etc.);
- escuelas de sindicatos reconocidas por los organismos educacionales existentes, mantenidas con recursos de entidades sindicales de trabajadores.

En el caso del convenio colectivo de la actividad de los trabajadores de edificios de renta y propiedad horizontal en Argentina, se instituye vía convenio colectivo el título de “trabajador integral de edificios” que es otorgado

por la escuela de capacitación sindical como institución autorizada para extender dicho título; en el caso de una empresa metalúrgica, el convenio establece un sistema participativo mediante el cual los programas, las modalidades de realización de las actividades formativas y los gastos que demanden, son acordados entre las partes; la ejecución de las acciones por otro lado, está a cargo de la institución sindical, en tanto que la supervisión y evaluación de las actividades de capacitación corresponden a la empresa.

En todo caso, la formación profesional proveniente de los sindicatos debe contener ciertas particularidades que refieren a la propia naturaleza de la institución que presta el servicio. La formación de una conciencia crítica del entorno y la cultura, así como las nociones básicas de los derechos de la ciudadanía y de su papel de trabajador subordinado deberán tener presencia inocultable.

El mercado de capacitación

La demanda creciente de formación profesional ha hecho proliferar un número importante de entidades de formación profesional, acicateadas por aquellos procesos de pérdida de dinamismo de la formación brindada por el Estado, o aún de privatización de sus servicios.

Un problema para los sindicatos radica justamente en ubicarse en esta nueva realidad, máxime cuando en ge-

neral parten de una posición de fuerte resistencia al cambio, fundamentalmente por parte de los sindicatos de las propias instituciones educativas estatales, identificadas con la “defensa de la enseñanza” pública y gratuita. A veces esta lógica defensa a ultranza de los principios no permite avizorar con claridad la necesidad de introducir algunos cambios, perdiéndose en una paralizante inercia.

Además de esta primera dificultad, la discusión se torna compleja cuando no existe un retiro total del Estado - en ese caso el movimiento sindical puede instalarse en una cómoda y lógica defensa de la enseñanza pública-, sino cuando éste cambia su papel o introduce reformas que no necesariamente son privatizadoras, sino que procuran asumir la “modernidad” de las nuevas relaciones de producción.

8 2

El tema se vincula con lo señalado más arriba, puesto que no siempre las diversas dependencias del Estado tienen una posición unívoca respecto del tema, y por tanto, en ocasiones el Ministerio de Trabajo, el de Educación y las Instituciones Públicas de formación mostrarán matices diferentes.

En todo caso, en mayor o menor medida, el énfasis en la orientación profesional y en “abrir el juego” a la oferta privada (sin sustitución ni abandono del Estado) ha impulsado la creación de un “mercado” de capacitación privado, antes inexistente o anémico,

frente a la otrora poderosa y casi monopólica acción estatal.

Por otra parte, las iniciativas privadas no se agotan en la creación de instituciones de formación profesional sino que abarcan otra serie de entidades intermediarias, de naturaleza plenamente privadas o gremiales, pero casi siempre lucrativas.

La certificación de los conocimientos adquiridos también presta un escenario atractivo a la iniciativa privada.

A semejanza de la seguridad social, ahora instrumentada para dinamizar el mercado de capitales, un derecho humano fundamental, como lo es el de la formación, puede ser visto como motor dinamizador de la creación de un mercado antes casi inexistente en la materia.

Este cambio cualitativo necesita de una visión clara del sindicato.

La tensión desarrollo individual/ productividad

Parece obvio que la única preocupación de los empleadores, a la hora de implementar programas de capacitación de personal, es aumentar la productividad y competitividad de la empresa.

Bajo este punto de vista, seguramente el hecho que la formación resulte acordada por convenio colectivo

no varía sustancialmente este primer y natural impulso y connota, por otra parte en buena medida, el contenido curricular sustantivo de la capacitación.

Sin embargo, si bien seguramente esta finalidad cuenta con el favor del trabajador individualmente considerado, en razón que tiene como objetivo primario la conservación del empleo y eventualmente la mejora de las condiciones de trabajo, es posible que en determinado momento entre en cierta contradicción con las expectativas de la persona, en la medida:

- que la formación no se tradujo en una mejora inmediata en el empleo;
- que el trabajador tiene intereses diversos a los contemplados en la formación que se le impone, y en este sentido puede incluso predisponerse con el sindicato que acordó el programa de formación a desarrollar.

La atención a las expectativas individuales del trabajador en tanto tal y en tanto persona con intereses muchas veces diversificados, debe ser un aspecto que los sindicatos no deberían soslayar.

En este sentido, debe advertirse que estos aspectos rara vez cobran relevancia puesto que constituyen *subjetivismos difíciles de visualizar* en asambleas multitudinarias que optan por las grandes líneas de los acuerdos colectivos.

La formación del empresario: ¿un reaseguro del empleo o un problema del patrón?

El corolario de varias de las reflexiones vertidas en este trabajo es también verificar si interesa o le es posible al sindicato discutir sobre la formación profesional, técnica, gerencial, etc, del empleador, o esta cuestión queda radicada en el ámbito puramente privativo del capital.

¿Corresponde al sindicato involucrarse a tal punto en la empresa como para preocuparse por la formación empresarial? ¿Cuántas decisiones desacertadas del empresario tienen su génesis en una deficiente formación para el papel que debe jugar a nivel microsocioal? ¿Son los trabajadores ajenos a esta situación? ¿En qué medida afecta al empleo y el salario una planificación errática? ¿No asume luego la sociedad los costos de la quiebra en términos de pérdidas de puestos de trabajo, o en seguridad social?

Parecería difícil adoptar un criterio general, puesto que el tamaño de la empresa no debería quedar al margen de las opciones a dirimir.

Las relaciones laborales y los procesos de integración regional

De alguna manera, los procesos de integración regional impactan a los trabajadores y al movimiento sindical. Sobre los efectos que en el relaciona-

miento con las empresas y en la negociación colectiva han producido, mucho se ha dicho y escrito. El contacto entre sistemas de relaciones laborales diversos, su traducción a los costos laborales derivados del trabajo subordinado y de las cargas de seguridad social, han sido temas de la agenda cotidiana.

En el caso del ALCA, la adopción de un “Acuerdo de Cooperación Laboral” se realizó en forma inmediata al desarrollo del proceso de integración regional.

8 4

En el MERCOSUR, si bien la discusión en torno a la adopción de una Carta Social de Derechos se vio demorada (y culminó con una Declaración Presidencial de derechos “socio-laborales”), importa reseñar que, por el contrario, la vía negocial por rama de actividad tuvo una inesperada evolución cuando, en marzo de 1999, se suscribió el primer convenio supranacional, entre las empresas Volkswagen de Argentina y Brasil con los sindicatos metalúrgicos respectivos.

Se recoge allí todo un capítulo sobre el “sistema de capacitación profesional”, indicando que los programas serán compatibilizados entre las diversas unidades de la empresa, respetando las particularidades y necesidades de cada uno de los procesos de producción, y que las actividades formativas que se lleven adelante en alguna de las unidades de la firma, serán automáticamente reconocidas por las otras. Se incluye asimismo un principio relacionado con la participación: “las empresas elaborarán programas de capacitación profesional teniendo en consideración la cooperación, las contribuciones y sugerencias presentadas por los Sindicatos y/o Comisiones Internas de Fábrica”.

Del elenco reducido de temas negociados en este primer acuerdo regional, la formación profesional tiene un lugar preferente. Corresponde preguntarse entonces cuál puede ser el próximo paso a dar por los sindicatos en orden a sus iniciativas en la materia, o cuál es el “terreno propicio” para desarrollar acuerdos de este tipo en otras experiencias regionales y en otras empresas multinacionales. ♦

NOTAS

- 1 SPYROPOULOS, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. *Relasur*, Montevideo, n. 4, 1994. p. 81.
- 2 ERMIDA, O.; ROSENBAUM, J. Formación profesional en la negociación colectiva. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1998.
- 3 CAPPELETTI, Beatriz. *Actores sociales y estado en la formación profesional de Argentina en los noventa*. Mimmo.
- 4 HOYOS, Arturo. Los desafíos presentes. En: ERMIDA URIARTE, O.; OJEDA AVILES. *La negociación colectiva en América Latina*. Trotta, 1993. p. 27 - 28.
- 5 SALA FRANCO, Tomás. Intento de aproximación a una tipología de instrumentos colectivos en América Latina. vol cit. p. 46 - 47.
- 6 *Panorama Laboral 1999*. Lima: OIT.

- 7 Parte de los desarrollos de este ítem han sido tratados por el autor en un trabajo realizado bajo la coordinación del Prof. H-H BARBAGELATA para CINTERFOR, de próxima publicación.
- 8 GRINGRAS, Ricardo. *Qué es la Flexibilidad Laboral*. Buenos Aires: Incasur, 1992. p. 43
- 9 GUERRA, Pablo. *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1998. p. 233 a 251.
- 10 Algunos autores definen estos cambios como “desviaciones” respecto del derecho del trabajo clásico y han hablado de sus “antídotos”. VENEZIANI, B. Las nuevas formas de trabajo. *Debate Laboral*, v.5, n. 10, 1992. p.15 y La flessibilità del lavoro de i suoi antidoti. Un’analisi comparata. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*. n. 58, 1993/2. p. 235.
- 11 SUPERVIELLE, Marcos; GUERRA, Pablo. *De la producción en masa a la producción ajustada*. Montevideo: CEALS – FCS, 1993.
- 12 El debate sobre la flexibilidad lleva ya muchos años, pero en última instancia, como bien dice DE LUCA TAMAJO, “de poco sirven las disputas y precisiones terminológicas cuando es evidente - mas allá de toda evaluación - que el concepto ‘de flexibilidad’ designa el fruto de todas las maniobras destinadas a ampliar los espacios de libertad de los empresarios en la gestión de las relaciones laborales, adecuando estas últimas a las cambiantes exigencias de la empresa y del mercado”. En: La flexibilidad del trabajo en los países de la CEE. *Volumen de homenaje al Prof. V.M. Russomano*. México: UNAM, 1988. p. 218.
- 13 GODIO, Julio. Empresas transformadas y estrategia sindical en América Latina. vol. *Sindicalismo Latinoamericano*. Caracas: Nueva Sociedad, 1995. p. 57.
- 14 Citada por GONZALEZ, Wania. *Competência: Uma alternativa conceitual?*. Río de Janeiro: CNI/ SENAI, 1996. p. 22. Mímmeo.
- 15 DUCCI, Ma. Angélica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Seminario internacional sobre *formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1997. p. 19-20.
- 16 RESNIK, Sara. Estudio para la identificación y diagnóstico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana. En: Seminario internacional sobre *formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 1997. p.134.
- 17 Publicación del CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral).
- 18 Sobre el concepto de capital cultural y sus significaciones respecto de la empleabilidad de los individuos. FILARDO, Verónica. Capital social y acceso a la ocupación. *Revista de Ciencias Sociales*, Montevideo, FCU, n. 15, may. 1999. p. 101.
- 19 MERTENS, Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: IBERFOP, 1998. p. 17.
- 20 Los principales documentos presentados así como la síntesis de la discusión a que se hace referencia han sido publicados en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. Montevideo, Cinterfor, n. 146, may.- ago. 1999.
- 21 La delegación de los empresarios en el Sub Grupo Nro. 10 de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social del MERCOSUR se opuso con énfasis a la inclusión de un capítulo sobre negociación colectiva de las competencias, manteniendo genéricas alusiones a la “participación” de los trabajadores; otro tanto ocurrió en el Consejo Consultivo del proyecto de sistema nacional de competencias laborales en Uruguay.
- 22 CAPPELETTI, Beatriz. Op. cit.
- 23 *Ocupación y masa salarial en el Uruguay 1984 - 1999*. Montevideo: Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, 1999. Documentos de Trabajo, 7.
- 24 Citado En: PEREZ VEGA, G. *Innovación en el sistema de capacitación: los comités bipartitos de capacitación en Chile*. s.f. Mímmeo
- 25 GANZ LUCIO, Clemente. *Experiencias y propuestas del sindicalismo brasileño frente a la formación profesional*. Santiago de Chile: CEPAL, 1998.

8 5

Reunión Técnica sobre Los trabajadores y la formación profesional en América Latina

Reseña de las principales líneas de discusión

La Reunión Técnica tuvo lugar en São Paulo, Brasil, los días 17 al 19 de mayo del año 2000. Fue organizada por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) con el patrocinio de la Confederación General de Trabajadores (CGT), de la Central Única de Trabajadores (CUT) y de Força Sindical. Contó, además, con el auspicio de la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo del Estado de São Paulo y Proyecto OIT/ACTRAV-AECI de Fortalecimiento Sindical para el Diálogo Social (RLA/95/M08/SPA).

Los objetivos perseguidos con su realización consistieron en:

- la presentación e intercambio de experiencias de participación sindical en la gestión y ejecución de actividades en materia de formación profesional;
- el debate en torno a las problemáticas de la articulación entre educación, formación profesional y trabajo; la negociación de la formación profesional; y la gestión de instituciones, políticas, programas y proyectos de formación profesional; y
- el establecimiento de directrices y herramientas orientadas a fortalecer la cooperación técnica horizontal entre las organizaciones sindicales, así como también la multilateral, en el campo de la formación profesional.

Participaron de la Reunión representantes de centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay.

A continuación se reseñan las principales líneas de discusión abordadas durante su desarrollo, tanto en los debates generados a partir de las exposiciones realizadas, como en trabajo realizado en grupos.

1. Marco general

Una primera consideración realizada en el curso de los debates, refiere a los cambios acontecidos con relación a las formas de inserción de

86

las economías nacionales en el contexto mundial, los cuales han producido profundas alteraciones en los mercados de trabajo, así como en las formas de organización de la producción y el trabajo. En este sentido, se señaló que la situación actual se encuentra caracterizada por la fuerte presencia de los fenómenos del desempleo, la precarización e informalización del empleo.

Si bien se reconoce la existencia de tendencias en el sentido de una mayor importancia del conocimiento dentro de los procesos productivos, demandando a los trabajadores y trabajadoras nuevas y más amplias capacidades, se afirmó también que los nuevos puestos de trabajo alcanzan a una minoría de la población trabajadora y amplios sectores de la población no tienen la oportunidad de acceder a las calificaciones que estos puestos demandan. En consonancia con lo ya manifestado por los representantes de los trabajadores ante la XXXIV Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT en abril de 1999, Montevideo, fue cuestionada la propagada lógica de la “empleabilidad”, la cual transforma a la formación profesional en una variable que aumenta la productividad, ocultando la disminución de los puestos de trabajo y de la calidad de éstos, responsabilizando al trabajador por la obtención de un puesto en el mercado de trabajo.

Conjuntamente a los requerimientos que actualmente se plantean a los sistemas e instituciones de formación profesional en términos de actualización de sus contenidos a la dinámica de los cambios productivos y tecnológicos, los participantes coincidieron en señalar que la formación profesional enfrenta los siguientes desafíos fundamentales:

- Que es preciso avanzar en la democratización en el acceso a las oportunidades de formación.
- Que la formación no puede estar orientada exclusivamente por criterios de mercado, basados en las demandas de las empresas.
- Que ha de tomar en cuenta además las demandas y requerimientos de toda la sociedad, los diferentes grupos sociales y sectores productivos, convirtiéndose en un instrumento al servicio de la inclusión social, económica y política de las personas.
- Que dichas demandas sociales sólo pueden ser cabalmente establecidas a partir de procesos participativos y mediante la práctica de una negociación que permita tomar en consideración los diversos intereses y necesidades.

8 7

- Que la formación ha de estar al servicio del desarrollo personal y social de los trabajadores, buscando la mayor integridad posible. Esto significa que, además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario y a la integración política y social de los trabajadores, ella ha de ser también una formación para la ciudadanía.
- Que en la búsqueda de esa integralidad, la formación establezca vías de complementariedad con la educación general, nunca de sustitución, manteniendo y divulgando los valores de la solidaridad y la justicia social.
- Que es preciso lograr un mayor desarrollo de la legislación a nivel nacional, así como en las normativas internacionales, que amparen los derechos de los trabajadores y trabajadoras en relación al acceso al empleo y a una formación integral.
- Que es preciso superar la escasa existencia de espacios de negociación sobre formación profesional en la relación directa entre trabajadores y empresarios.

8 8

A través de las diversas exposiciones e intervenciones quedaron de manifiesto los cambios que también han tenido lugar con relación a las características y formas de implementación de las políticas públicas en general, y de formación profesional y empleo, en particular. En tal sentido fue señalada con preocupación la tendencia a una retirada del Estado del campo de la ejecución de las acciones formativas. Si bien la aparición de mecanismos de estímulo al surgimiento y fortalecimiento de una oferta más diversificada de formación, ha favorecido en algunos países una mayor intervención de los sindicatos en este campo, ello significa que el Estado debe tener un papel fundamental en la formación profesional. Para garantizar la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, es imprescindible que el Estado garantice el acceso a la enseñanza pública, laico, gratuito y con calidad.

La participación sindical en la formación profesional, sin embargo, no se encuentra exclusivamente en función de este tipo de cambios. Como fuera señalado por varios participantes, ella se encuentra entroncada en la lucha histórica del movimiento obrero por la democratización en el acceso al conocimiento, tanto a través de la formación profesional como de la educación regular. Tiene que ver por tanto con los valores y principios del sindicalismo, así como también con su constante búsqueda de espacios de

participación y negociación que le permitan cumplir su misión fundamental: la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, su desarrollo personal, profesional, cultural y económico, la defensa del concepto de ciudadanía como una idea sólo cabalmente concretable a través de la integración plena de todas las personas a la oportunidad de llevar una vida digna.

La concepción de educación y de formación profesional integral, debe estar asentada en los valores históricos y constitutivos del movimiento obrero: justicia social, igualdad, solidaridad, respeto de la diversidad, libertad de opinión, expresión y organización, reconocimiento del saber como producción colectiva, entre otros.

2. Directrices y estrategias

Una primera directriz surgida tanto de las discusiones plenarias como de los grupos de trabajo, va en el sentido de incluir, de modo central, el tema de la formación profesional dentro de la agenda sindical. Esto implica entender a la formación no tanto como un campo especializado, y más como un espacio de negociación.

A partir de la presentación de las distintas experiencias nacionales, quedó de manifiesto la diversidad de enfoques con relación a la participación de los sindicatos en la ejecución de acciones de formación profesional, lo cual se refleja naturalmente en el plano de las prácticas que las centrales de distintos países, y aun dentro de mismo país, desarrollan. En cambio, fue una opinión consensual el que los sindicatos han de luchar por consolidar y profundizar los espacios de participación existentes que les permiten incidir propositivamente mediante la elaboración y formulación de propuestas para las políticas públicas de empleo, educación y formación profesional, así como el procurar el surgimiento de más instancias de participación y negociación en este campo.

Surgió también de la discusión que la defensa del principio del tripartismo en las instancias de toma de decisiones sobre políticas y programas de formación profesional, ha de ser asumida de forma decidida por el movimiento sindical, tanto para el nivel nacional, como para los regionales, locales, sectoriales y supranacionales. Con relación a este último nivel, se señaló el protagonismo que vienen logrando desarrollar las

organizaciones sindicales de los países del Cono Sur, a través de diversas instancias, en la lucha por incorporar la dimensión sociolaboral al proceso de integración. En tal sentido fue señalado el logro más significativo hasta el momento, consistente en la suscripción de la Declaración Socio Laboral por los cuatro países miembros del bloque, y en la cual se incluyen aspectos sobre formación profesional, que van en el sentido de la defensa de los derechos de los trabajadores.

Otro aspecto señalado, refiere al tema de la negociación colectiva. Además de constituir una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento sindical en la región, se entendió necesario fortalecer el proceso de incorporación del tema de la formación profesional a las instancias de negociación colectiva.

La búsqueda de niveles mínimos de educación y formación para ámbitos nacionales, regionales, locales, sectoriales y de empresa, se planteó como criterio orientativo de la acción sindical y una reivindicación frente a las políticas públicas y el empresariado.

A fin de contribuir a consolidar y ampliar los actuales niveles de actuación sindical en la formación profesional, se entendió necesario el promover la discusión en torno a los contenidos y conceptos de la formación profesional, tales como: educación integral, certificación, competencia, enfoque de género. Todo esto orientado en el sentido de desarrollar enfoques conceptuales sobre la formación profesional más cercanos a las ópticas del movimiento obrero.

3. Líneas de acción

Tomando en consideración las conclusiones sobre el marco general en el cual se mueven actualmente las políticas de formación profesional y la participación sindical en este campo, así como las directrices y estrategias consensuadas, los participantes de la Reunión Técnica coincidieron en señalar la necesidad de desarrollar las siguientes líneas de acción:

- Dar continuidad a las iniciativas desarrolladas hasta hoy, en el sentido de fortalecer la capacidad de participación y negociación de los sindicatos para su intervención en la elaboración y gestión de las políticas de formación profesional. Esto supone reconocer el proceso acumulativo que se ha venido dando en este sentido, por ejemplo en la elevación progresiva del nivel de participación de los sindica-

tos en las actividades desarrolladas por Cinterfor/OIT en la región, en especial en las reuniones de la Comisión Técnica y otros eventos temáticos desarrollados por este Centro. Dicho proceso debe ser continuado y profundizado.

- Desarrollar programas de capacitación de dirigentes sindicales para la participación y negociación de la formación profesional, en los niveles nacional, regional, local y supranacional.
- Reconocer, a la vez que potenciar, el papel desarrollado por Cinterfor/OIT como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio entre las organizaciones sindicales de América Latina, el Caribe y España. Esto supone una participación activa de los sindicatos en los espacios, mecanismos e instrumentos abiertos.
- Continuar con la realización de eventos regionales y subregionales que permitan la continuidad en el intercambio entre las organizaciones sindicales, prestando éstas una especial atención en la continuidad de la representación sindical en tales instancias, a efectos de favorecer el proceso de acumulación de reflexiones y propuestas.
- Reafirmar además la línea de trabajo permanente de Cinterfor/OIT en su trabajo con los distintos niveles de organización del movimiento sindical: centrales sindicales, sindicatos de rama, organizaciones sindicales internacionales y secretariados profesionales.
- Desarrollar estrategias desde el movimiento sindical que permitan defender y representar los intereses de aquellos trabajadores y trabajadoras que padecen situaciones de exclusión en el mercado de trabajo, mediante políticas de alianzas y de organización, que utilicen como uno de sus instrumentos a la formación profesional.
- Desarrollar los mecanismos existentes, así como construir nuevos, destinados a favorecer el intercambio de informaciones, el conocimiento de experiencias y la cooperación técnica entre las organizaciones sindicales de los distintos países. Específicamente se hace mención a la utilidad de instrumentos tales como la Página Web sobre Sindicatos y Formación, y la lista de discusión “Carnaval”.
- Se propone que Cinterfor/OIT elabore y difunda un manual para el manejo de los instrumentos de comunicación electrónica, como la Internet y el correo electrónico, por parte de los sindicalistas de la región.
- Realización de seminarios sindicales subregionales sobre formación profesional, que promuevan el intercambio de las experiencias desarrolladas por cada central, favoreciendo su sistematización.

9 1

- Promover el desarrollo de una estrategia de acción conjunta de las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la formación profesional, garantizando la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las instancias reales de decisión en relación a la gestión, control y aplicación de los fondos de los programas e instituciones de formación profesional. ♦